

Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho

António Fula* / Virgílio Amaral** / Ana Abraão***

* Instituto do Emprego e Formação Profissional; ** Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra; *** Instituto Superior de Línguas e Administração, Santarém

Este estudo procura contribuir para a definição do conceito de trabalhador mais velho, através da identificação das idades que definem esta fase da vida. Explora ainda a possibilidade de este conceito ser definido com recurso a uma linha imaginária que recuará no tempo de modo a proteger a auto-estima e auto-imagem positiva. Participaram neste estudo 177 pessoas, com idades compreendidas entre os 17 e os 76 anos. A idade do trabalhador mais velho foi concebida como um intervalo, em que o limite inferior e superior foi aferido através de um questionário desenvolvido para o efeito. Os resultados apontam para que o trabalhador mais velho seja uma pessoa entre os 53 e os 65 anos de idade, sendo que essa categoria é atribuída a pessoas que se encontram numa fase transitória, perto do final da sua vida activa e da entrada na reforma. Os resultados mostram, por um lado uma correlação positiva baixa entre a idade dos participantes e o limite inferior da idade do “trabalhador mais velho”, e por outro, uma correlação negativa baixa entre a idade dos participantes e a amplitude do intervalo. Estes resultados sugerem que idade de entrada na categoria de trabalhador mais velho é definida por uma linha imaginária que vai recuando mediante o avanço da idade de quem a atribui.

Palavras-chave: Etarismo, Idade, Trabalhador mais velho.

“Tener empleo no es sólo un trabajo y un salario; es tener un lugar en la sociedad”

(Díaz & Luceras, citados por Blanch, 1996, p. 95)

TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS E ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO ACTIVA

O envelhecimento populacional tem colocado novos desafios à sociedade em geral, na medida em que esta se tem deparado com dificuldades crescentes no desenvolvimento de formas de lidar com as especificidades desta população e com as disputas intergeracionais, principalmente no local de trabalho. No entanto, este fenómeno não é recente. Segundo Pestana (2003), “os diversos estudos demográficos realizados (...) permitem constatar que o aumento da população idosa é um fenómeno que ocorre há já vários séculos, à escala global [que] tem vindo a acentuar-se ao longo das últimas décadas no contexto do progresso mundial, nomeadamente por efeito de avanços muito significativos nos domínios da higiene, da nutrição e da medicina” (p. 17). Este fenómeno de envelhecimento populacional é característico dos países mais desenvolvidos do hemisfério norte

A correspondência relativa a este artigo deverá ser enviada para: Virgílio Amaral, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Colégio de S. Jerónimo, Praça D. Dinis, Apartado 3087, 3001-401 Coimbra, Portugal. E-mail: vamaral@ces.uc.pt

(com excepção do Japão) nomeadamente, os europeus (Kinsella & Velkoff, 2001). Nestes países nota-se ainda o facto de os idosos estarem não apenas a aumentar como também, eles próprios, a envelhecer, verificando-se um maior ritmo de crescimento da parcela da população idosa mais idosa (Pestana, 2003). De facto, este autor refere que a população europeia se encontra a envelhecer e o seu ritmo de crescimento a abrandar, tendência que não tem sido, todavia, mais dramática por força do saldo migratório positivo que tem vindo a registar-se nos últimos 15 anos.

No entanto, os fluxos migratórios não têm compensado a baixa natalidade, pelo que países como a Grécia, Itália, Áustria, Suécia e Dinamarca apresentam já um saldo natural não só descendente, como negativo (Pestana, 2003). Marcado pela praticamente duplicação do contingente populacional nacional nos últimos 100 anos, o desenvolvimento demográfico de Portugal é no entanto caracterizado por flutuações significativas. De facto, o ritmo de crescimento tem sido menos ditado pelo saldo natural dos portugueses e mais pelos movimentos migratórios que se registaram ao longo do século, como por exemplo, o fenómeno do retorno das ex-colónias portuguesas em África (Barreto, 2000). Presentemente, e como resultado desta evolução, a forma da estrutura etária portuguesa, deixou de ter uma configuração piramidal para se assemelhar mais a um cogumelo. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), durante as próximas décadas, os cenários elaborados prevêem um ligeiro rejuvenescimento da população ou um envelhecimento acentuado (cenário mais e menos optimista respectivamente). No entanto, mesmo o primeiro caso, que prevê uma ligeira retoma do índice de fecundidade, implica uma maior preponderância dos idosos face aos jovens.

Estas evoluções demográficas irão ter em breve, implicações importantes na dimensão e estrutura da população activa, pois com a diminuição da população jovem, a taxa de reposição da população activa irá decrescer. Ao nível governamental, este facto poderá implicar uma nova forma de analisar a realidade demográfica que se apresenta. Na verdade, para além da possibilidade da importação de mão-de-obra estrangeira, e de uma maior integração das mulheres no mercado de trabalho, só os estratos mais velhos da população ainda em idade activa se apresentam como recursos viáveis para manter um nível aceitável de produtividade e sustentabilidade social a longo prazo. Assim, e “após largos anos a estimular a reforma antecipada dos trabalhadores mais velhos, como meio de combater o desemprego juvenil e apoiar as empresas na adaptação às mudanças estruturais da economia, os Governos europeus decidiram inflectir as suas políticas e pretendem, agora, reter tais trabalhadores por mais tempo no mercado de trabalho” (Pestana, 2003, p. 14). Em termos da operacionalização dessas políticas, será importante, não só motivar as pessoas a continuarem a sua actividade laboral durante mais anos, como também providenciar condições de acesso ao emprego (Centeno, 2007).

ACESSO AO EMPREGO E DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA

Se bem que a situação do acesso ao emprego possa ser considerada como nominalmente positiva, uma vez que Portugal apresenta taxas de actividade de trabalhadores com mais de 55 anos superiores a 50%, esta é também uma situação complexa (Centeno, 2007). Verificamos assim que, para além dos problemas de qualificação com reflexos significativos na empregabilidade e valorização salarial que o mercado faz das suas competências e capacidades, a dinâmica para a antecipação da saída do mercado de trabalho aparenta ser muito forte (Centeno, 2007).

Um dos problemas que atinge os trabalhadores mais velhos, no que diz respeito ao acesso ao emprego, é o facto de estes trabalhadores receberem muito menos ofertas de emprego que os mais jovens (cerca de 1/3 das ofertas dos jovens adultos) e possuírem apenas cerca de 10% das

oportunidades de formação, sendo que os salários que conseguem obter em novos empregos se encontram muito longe da média para os mesmos níveis etários e de habilitações (Centeno, 2007).

Consciente de que esta discriminação etária ou etarismo (*ageism*) é considerada pela União Europeia e pelos seus cidadãos como presente de forma generalizada na sociedade (Special Eurobarometer 296), a Comissão Europeia tem definido políticas de prevenção e combate à discriminação etária, intensificando a luta contra o etarismo em todas as suas formas. A Comissão Europeia adoptou uma definição ampla de etarismo, baseada nas crenças acerca do impacto do envelhecimento biológico em pessoas de todas as idades, relacionando-se assim com o preconceito ao longo do percurso de vida e abrangendo tanto a discriminação face às gerações mais novas (e.g., falta de maturidade), como às mais velhas (e.g., falta de flexibilidade, baixa motivação) (O’Cinneide, 2005).

Esta definição é relativamente diferente da utilizada pela investigação efectuada no contexto da gerontologia, que de uma forma geral, tem adoptado formulações mais estritas, familiares e directas, definindo o etarismo como uma forma de discriminação contra pessoas mais velhas, fundamentada na idade. Apesar das diferenças entre as formulações clássicas da definição estrita (Butler, 1975; Comfort, 1977), ambas remetem para o pensamento estereotipado das pessoas mais velhas, tratando-as como uma categoria distinta dos outros seres humanos “normais”, associando o etarismo ao conflito social e estabelecendo um paralelismo com o racismo (Bytheway, 2005).

Apesar de caracterizado por um grande número de adjectivos negativos (ver Kite & Johnson, 1988 para uma metanálise), tal como o sexismo, o estigma face à idade possui uma natureza mista (Richeson & Shelton, 2006), sendo que, de acordo com os estereótipos predominantes, os idosos são considerados como debilitados mas queridos (Fiske & Taylor, 2008), e alvo de preconceitos como a pena e a simpatia (Cuddy, Norton, & Fiske, 2005). Este paternalismo é normalmente reservado a grupos com resultados negativos aos quais não possa ser imputada culpa (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Podemos observar algumas semelhanças ou paralelismos com as outras formas de discriminação mais conhecidas. Assim, podemos verificar que, tal como nas categorias de género e raça, o estereótipo da pessoa mais velha possui subcategorias representativas de subgrupos respeitados, odiados e inofensivos (Brewer, Dull, & Lui, 1981; Hummert, Garstka, Shaner, & Strahm, 1994, 1995), que a idade é uma das três primeiras categorias a serem mais rapidamente percebidas por outra pessoa¹ (Fiske, 1998), que tal como o género, a idade divide as pessoas entre famílias, mas que tal como a raça, diferentes grupos etários vivem em circunstâncias segregadas (Fiske & Taylor, 2008). No entanto, e de forma díspar da raça ou do género, o etarismo lida com uma linha divisória intergrupar maleável que a maioria das pessoas tem esperança de ultrapassar durante a sua vida, mas em que ao mesmo tempo, temem a implicação da sua própria mortalidade no conceito (Fiske & Taylor, 2008). Ou seja, as pessoas querem chegar a velhas, mas têm medo da implicação que isso trás: estar perto da sua morte. Verificamos também que os adultos mais velhos são vistos como sendo incompetentes social, cognitiva e fisicamente (e.g., Pasupathi, Carstensen, & Tsai, 1995) pelo que as pessoas não têm qualquer pressa de se verem como “velhas”.

De facto, embora as pessoas reconheçam a sua idade cronológica, estas vêem a “velhice” como um alvo em movimento que recua à medida que a pessoa se aproxima dessa “linha imaginária” (Seccombe & Ishii-Kuntz, 1991). Esta fronteira imaginária pode ser perpetuamente deslocada à medida que as pessoas resistem à sua entrada no grupo das pessoas mais velhas, utilizando por exemplo, uma mais rápida auto-atribuição de termos estereotípicos jovens do que termos estereotípicos associados à velhice (Hummert, Garstka, O’Brien, Greenwald, & Mellott, 2002). Esta deslocação está ligada com a construção de defesas face às agressões que os conteúdos estereotípicos provocam à auto-estima, construindo para si, “amortecedores cognitivos”. Estas

¹ As outras duas características são o género e a etnia.

agressões ocorrem de forma comum, pelo menos na cultura americana, onde não é aplicado o conceito de politicamente correcto no que diz respeito ao etarismo, ao contrário do que acontece com o sexismo ou o racismo (Levy & Banaji, 2002), pelo que se verifica que as pessoas não inibem a manifestação de conteúdos estereotípicos como nos outros tipos de discriminação. A existência de amortecedores cognitivos que auxiliam as pessoas a lidarem com este tipo de agressões e com os estereótipos associados à velhice (e directamente relacionados com a morte) é proposta por Fiske e Taylor (2008), quando referem que a *Terror Management Theory* (TMT), teoria que tenta estudar os processos através dos quais as pessoas lidam com o conhecimento da sua morte, também se aplica aos estereótipos etários e à saliência da mortalidade (Greenberg, Schimel, & Mertens, 2002).

Esta teoria refere que, as pessoas quando lembradas da certeza da sua própria finitude, depreciam os exogrupos (grupo dos outros) (Fiske & Taylor, 2008). A TMT sugere assim, várias defesas contra a saliência cognitiva da morte colocada pelos adultos mais velhos, a saber, segregação física, tal como a institucionalização (verificada junto das faixas etárias mais avançadas), e segregação psicológica, caracterizada pelos estereótipos e epítetos atribuídos aos mais velhos (Fiske & Taylor, 2008). Estes autores referem ainda que, quando as tentativas de distanciamento falham, a exposição a adultos mais velhos podem resultar nas respostas previstas pela TMT, ou seja, esforços de compensação da auto-estima, depreciação de exogrupos e favorecimento de endogrupos (grupo próprio ou de pertença).

Constatamos assim que, o etarismo envolve um alvo em movimento, em que as pessoas anseiam e temem juntar-se a este exogrupo de fronteiras flexíveis. Apercebemo-nos também que levanta questões sobre a mortalidade e distanciamento emocional, que pode levar pessoas mais novas a adoptar estereótipos negativos face a adultos mais velhos de modo a afastarem-se, protegendo-se a si mesmos (Snyder & Miene, 1994). Esta activação dos estereótipos negativos, poderá estar na origem da exclusão social e económica no mercado de emprego, ou impedir o acesso dos trabalhadores mais velhos à obtenção de novas qualificações por via da formação ou promoção dentro das organizações (para uma análise mais detalhada, ver Maurer, Wrenn, & Weiss, 2003). No entanto, uma questão subsiste: quem é este trabalhador mais velho, alvo de actos discriminatórios, e quais são as características que o definem?

DEFINIÇÃO DE TRABALHADOR MAIS VELHO

Quando é efectuada uma referência a trabalhador mais velho, entendemos por trabalhador (de forma genérica), alguém que exerce uma actividade que é objecto de uma remuneração, negligenciando aqui outras considerações sobre as diferenças – existentes – entre trabalho e emprego. No entanto, esta definição permanece dúbia, no que concerne ao significado de “mais velho”. Ao procurar por uma definição ao nível institucional, através de uma pesquisa por políticas ou programas dirigidos aos trabalhadores mais velhos, detectamos que este termo parece não estar claramente definido. Assim, em Portugal, talvez por não existirem programas específicos para trabalhadores de uma faixa etária mais avançada, não se nos apresenta uma definição para a idade do trabalhador mais velho.

Já noutros países europeus, se bem que estes programas existam, na descrição das diferentes medidas e iniciativas, a definição de idade pode variar entre mais de 45 anos (e.g., Espanha), e mais de 50 (e.g., Bélgica, Reino Unido), sendo que a Holanda possui já programas para pessoas com mais de 40 anos (De Man, Soir, Shanahan, Ribeiro, & Santamarta, 2003). Esta última definição é partilhada pelos Estados Unidos da América, país em que o trabalhador mais velho é definido

legalmente como toda a pessoa na força de trabalho com idade igual ou superior a 40 anos (Age Discrimination in Employment Act of 1967).

No que diz respeito à produção científica sobre o tema, também não se nos apresenta uma definição concreta, questão esta que foi de alguma forma levantada por Maurer et al. (2003), destacando a relevância deste assunto nas investigações sobre a idade “because there is no universal operationalization of the term” (p. 257). Na literatura científica, as definições são igualmente variadas, desde os 35 anos e mais (Downs, 1967; Newsham, 1969), dos 36 aos 60 (Caplan & Schooler, 1990), dos 55 aos 67 (Elias, Elias, Robbins, & Gage, 1987), e dos 58 aos 84 (Zandri & Charness, 1989). A confusão aumenta quando muitos destes estudos estabelecem estes critérios sem qualquer razão lógica ou argumentação coerente (e.g., Downs, 1967; Elias et al., 1987; Zandri & Charness, 1989), enquanto outros usam uma separação através da mediana para separar os participantes em grupos mais novos e mais velhos (e.g., Caplan & Schooler, 1990). Numa revisão de 105 estudos que definiam o termo “trabalhador mais velho” (*older worker*), Ashbaugh e Fay (1987) verificaram que a idade cronológica média para as operacionalizações do conceito era de 53.4 anos. Maurer et al. (2003) consideraram esta idade como uma idade razoável para definir o valor mais baixo do termo “trabalhador mais velho”, mas que esta deveria ser considerada em relação com o contexto. Mas a questão poderá não ser tanto do contexto como sugerido em Maurer et al. (2003), referindo-se ao contexto cultural ou organizacional, mas mais ao grupo de pertença do indivíduo num determinado momento, ou dizendo-o de outra forma, recorrendo à sua imagem identitária ou *self* percebido.

O SELF COMO PONTO DE REFERÊNCIA

O conceito de *self* é importante não só para o entendimento de como as pessoas se percebem a si mesmas e regulam o seu comportamento, mas também para providenciar uma lente através da qual seja possível interpretar as qualidades e comportamentos de outras pessoas (Fiske & Taylor, 2008). A construção do real é efectuada a partir do nosso ponto de vista, algo que começa a ser comprovado por evidências advindas do estudo das bases neuronais do comportamento, que apontam para o facto de que informação auto-relevante é preferida a informações não relevantes para o próprio (Fiske & Taylor, 2008).

Mas esta ideia de que o *self* será utilizado como ponto de referência é apontada por outros estudos. Enquanto que alguns autores (Campbell, 1986; Mullen & Goethals, 1990; Suls & Wan, 1987) apontam para o facto de que as pessoas assumem que os outros partilham das suas fraquezas mas que as suas qualidades são únicas, outros (e.g., Schimel, Pyszczynski, Greenberg, O'Mahen, & Arndt, 2000), sugerem que as pessoas se distanciam de outras pessoas que acreditam que partilham das suas fraquezas. Verificamos ainda que existe uma tendência para atribuir as nossas qualidades a alvos atraentes (Granberg & Brent, 1980; Miller & Marks, 1982) e projectar os nossos atributos indesejados em alvos pouco atraentes ou desfavoráveis (e.g., Sherwood, 1979). Na verdade, até a utilização de estereótipos pode ajudar a invalidar a perícia (*expertise*) daqueles que nos vêem negativamente, descreditando um avaliador para minimizar os efeitos negativos da crítica à auto-estima, servindo assim um propósito de auto-aprimoramento (*self-enhancement*) (Fiske & Taylor, 2008). Isto implica que o *self* “actively constructs the social world, to a large degree, in its own image” (Fiske & Taylor, 2008, p. 130), avaliando positivamente tudo o que lhe é semelhante, e afastando tudo o que lhe é desagradável ou ameaçador.

Este facto pode de alguma forma explicar algumas diferenças no fenómeno de discriminação etária, em que se verifica, se bem que não de forma consensual, que os jovens discriminam mais os mais velhos, demonstrando um tratamento diferenciado ancorado nas diferenças intergrupais.

Os diferentes resultados obtidos nos estudos efectuados levam-nos a esperar que respondentes mais velhos possuam avaliações mais positivas da velhice do que pessoas mais novas (Kite, Stockdale, Witley, & Johnson, 2005), e que pessoas mais novas e homens, possuam atitudes mais discriminatórias face a pessoas mais velhas (Rupp, Vodanovich, & Credé, 2005).

Tendo em consideração o exposto, somos levados a considerar a hipótese de que a idade do conceito de trabalhador mais velho é definida não só a partir de crenças socialmente partilhadas, mas também a partir da própria idade percebida. Dito de outro modo, o conceito de trabalhador mais velho será definido com recurso a uma linha imaginária que recuará no tempo de modo a proteger a auto-estima e auto-imagem positiva.

Este estudo tentará assim investigar qual é a idade que comumente é associada ao conceito de trabalhador mais velho através da estatística descritiva associada, bem como tentar perceber quais são as variáveis que influenciam a atribuição de uma idade a esse conceito. Para esboçar uma tentativa de resposta a esta segunda questão de investigação, com base na revisão de literatura efectuada, elaborámos as seguintes hipóteses.

Devido às implicações para a sua mortalidade associadas ao grupo dos mais velhos (Fiske & Taylor, 2008), a pessoa vai diferenciar-se desse grupo de modo a proteger a auto-estima e manter uma identidade social positiva (Tajfel, 1983), recuando uma linha imaginária que define a sua pertença (Secombe & Ishii-Kuntz, 1991), manifestada por uma associação positiva entre a idade do participante e a média de idades atribuída ao conceito de trabalhador mais velho.

Decorrente do fenómeno de conhecimento do grupo de atribuição (Quattrone & Jones, 1980), a idade do participante está negativamente associada com a amplitude das idades atribuídas ao conceito de trabalhador mais velho.

E finalmente, uma vez que as pessoas se auto-atribuem mais traços jovens (Hummert et al., 2002) (positivos) do que idosos, fará sentido que a categoria “jovem” se estenda de modo a comportar a idade do participante, e que logo, possua um comportamento inverso no que diz respeito à amplitude mas semelhante relativamente à média.

MÉTODO

Participantes

Uma vez que não se pretendia aceder a uma classe de indivíduos com características específicas, mas sim, alcançar uma boa amplitude etária dos participantes, a amostra em estudo foi seleccionada de forma não-probabilística, por conveniência. Este estudo contou com a participação de 177 pessoas de ambos os sexos (58 do género masculino, 115 do género feminino e 4 de género desconhecido), com idades compreendidas entre os 17 e os 76 anos, com uma idade média de 37.4 anos ($DP=13.4$). Em termos de ocupação², 142 participantes trabalhavam, 49 eram estudantes e 11 eram reformados. Dos 177 questionários inicialmente recolhidos, 3 foram rejeitados por não se encontrarem devidamente preenchidos.

Instrumento

De modo a poder aceder às idades atribuídas a cada uma das expressões em estudo, nomeadamente a expressão trabalhador mais velho, foi desenvolvida uma escala de notação. Apesar da

² As categorias não eram exclusivas, pelo que existiram participantes que assinalaram ser trabalhadores e estudantes. No entanto, não foi efectuada aqui essa categorização específica.

idade poder ser inquirida através de valores puramente numéricos, procurou-se levar os participantes a entender a questão como enquadrada numa perspectiva da idade como um contínuo, iniciando a escala no 1 e terminando-a no 100.

Procurou-se desenvolver uma escala de simples preenchimento, em que os participantes pudessem assinalar a sua resposta sem imposição de limites de precisão. De facto, este instrumento procurou dificultar respostas baseadas em números precisos, utilizando para isso uma escala decimal.

Para além de procurar explorar alternativas a classes etárias pré-concebidas, este instrumento procurou também explorar um conjunto de outros conceitos ligados à expressão principal em estudo, que de alguma forma pudessem fornecer algumas pistas sobre esta temática. Foram assim incluídos no instrumento as expressões estímulo Jovem, Jovem Licenciado, Trabalhador, Trabalhador Mais Velho, Reformado, Maturidade e Aprendizagem ao Longo da Vida. Estes conceitos foram obtidos através de uma pesquisa em jornais de grande tiragem.

Este instrumento possui duas alternativas de respostas, a saber, as respostas precisas ou completas e as respostas vagas. As respostas precisas ou completas são fornecidas através de uma amplitude de idades, com a sinalização da idade mínima e máxima, dando uma interpretação relativamente clara do seu significado. As respostas vagas são assim denominadas por serem fornecidas através da sinalização de apenas uma idade, sem que seja dada qualquer orientação à resposta. Esta orientação refere-se à interpretação da resposta dada. Por exemplo, ao atribuir a idade “55” à expressão “trabalhador mais velho”, podem existir, pelo menos, três interpretações, a saber, (a) só as pessoas com 55 é que são trabalhadores mais velhos, (b) a partir dos 55 anos uma pessoa pode ser considerada como trabalhador mais velho, ou ainda, (c) 55 anos é a idade média dos trabalhadores mais velhos.

Para este estudo, serão tratadas como variáveis independentes a idade, o género e o tipo de ocupação dos participantes, e como variáveis dependentes, as idades atribuídas ao conceito de trabalhador mais velho, bem como as idades atribuídas aos outros conceitos apensos.

Procedimento

Os inquéritos foram entregues aos participantes e recolhidos posteriormente, fornecendo instruções idênticas em todas as situações. Em seguida, foi efectuada uma análise estatística simples, verificando as médias de idades obtidas, as amplitudes, correlações entre as médias de idades atribuídas aos conceitos e as idades dos inquiridos, correlações entre a amplitude das idades atribuídas e as idades dos inquiridos. As associações entre variáveis foram estudadas com recurso à separação de casos entre respostas precisas e vagas, de forma a minimizar enviesamentos decorrentes da forma de cotação do instrumento. Para evitar efeitos de precedência nas expressões estímulo, os questionários foram contrabalanceados, através da criação de duas versões, em que a ordem das expressões foi invertida.

RESULTADOS

Resultados globais

Neste estudo são analisados os casos na sua totalidade, analisando de forma descritiva, cada variável como um intervalo. Concebemos aqui cada conceito, tomando por exemplo o conceito de trabalhador mais velho, como possuindo uma idade mínima – seguindo o exemplo, a idade em que uma pessoa começa a ser considerada como velha para trabalhar – e uma idade máxima – a idade

em que é suposto a pessoa deixar de trabalhar – definindo assim um intervalo de idades para cada um dos conceitos em estudo. Para nos referirmos aos extremos de cada variável, utilizamos os valores médios do valor mínimo assinalado e os valores médios do valor máximo. Em seguida, utilizamo-nos do valor médio obtido com o conjunto das observações (respostas precisas e vagas) para centrar o nosso intervalo. A variabilidade do intervalo é estudada através da medida de amplitude.

TABELA 1

Resultados globais das variáveis em estudo

	Mínimo	Máximo	Média	Amplitude média
Aprendizagem ao longo da vida	10.5	79.9	45.2	69.4
Maturidade	28.1	51.7	39.9	23.6
Jovem	17.8	31.3	24.5	13.5
Jovem licenciado	22.6	30.2	26.4	7.5
Trabalhador	22.9	56	39.5	33.2
Trabalhador mais velho	53.5	65.7	59.6	12.3
Reformado	62.2	78.3	70.2	16

Da observação dos dados descritivos apresentados na Tabela 1, destacam-se os valores obtidos para as variáveis Jovem e Jovem Licenciado. Considerando os limites encontrados, o conceito de Jovem Licenciado parece estar incluso no conceito anterior de Jovem, não só na sua dimensão semântica, mas também pelos valores encontrados.

No entanto, não se verifica a mesma situação nos conceitos de Trabalhador e Trabalhador Mais Velho. De facto, constatamos que o intervalo que corresponde à variável Trabalhador Mais Velho não se encontra em união com o intervalo referente à variável Trabalhador, ao contrário do encontrado para as variáveis Jovem e Jovem Licenciado.

Resultados referentes às respostas precisas

De modo a poder efectuar a análise às respostas precisas dadas pelos participantes à expressão estímulo Trabalhador Mais Velho, foram seleccionados os casos que possuíam uma amplitude superior a zero na variável Trabalhador Mais Velho Amplitude, calculada através da subtracção do valor mínimo observado pelo valor máximo. Após essa selecção de casos, foram efectuadas as respectivas estatísticas descritivas e as correlações que permitiram testar as hipóteses propostas.

A amostra ficou composta por 126 participantes (82 mulheres e 44 homens), com idades compreendidas entre os 17 e os 74 anos ($MD=35.9$, $DP=11.9$). Em termos de ocupação, e de forma não exclusiva, 104 eram trabalhadores, 36 eram estudantes e 5 eram reformados.

No que diz respeito aos resultados obtidos, relativamente à variável Trabalhador Mais Velho Mínimo, verificámos valores entre 10 e 71 anos, com um valor médio de 51.7, relativamente aproximado dos valores globais. Relativamente à variável Trabalhador Mais Velho Máximo, verificou-se um valor mínimo de 40 e um valor máximo de 100, limitado pelo valor máximo da escala utilizada, tendo apresentado uma média de 68.5 anos, valor ligeiramente acima dos resultados globais. A média da variável Trabalhador Mais Velho Média situa-se nos 60.1 anos. Os valores oscilam entre os 30 e os 85 anos, sendo de uma forma global, bastante aproximados dos resultados para a totalidade das respostas. Relativamente à variável Trabalhador Mais Velho Amplitude, podemos verificar que este varia entre o 1 e os 62 anos de amplitude, sendo que o

valor médio da variação se situa nos 16.8. Verifica-se aqui um valor mais acentuado do que o observado para os resultados globais. Para testar a existência de uma associação positiva entre a idade dos participantes e a média do intervalo das idades atribuídas à expressão Trabalhador Mais Velho, foi utilizado o coeficiente de correlação de Spearman, uma vez que as variáveis não seguem uma distribuição normal.

TABELA 2

Correlações entre variáveis para as respostas precisas (Amplitude > 0) (N= 126)

	Trab. mais velho máximo	Trab. mais velho média	Trab. mais velho amplitude	Idade
Trab. mais velho mín.	,589**	,877**	-,444**	,305**
Trab. mais velho máx.		,860**	,358**	,047
Trab. mais velho média			-,059	,184*
Trab. mais velho amplitude				-,349**

Nota. * $p < 0.05$ (2-tailed); ** $p < 0.01$ (2-tailed).

Tal como podemos observar na Tabela 2, os valores indicam uma correlação positiva muito baixa mas significativa, entre a média do intervalo e a idade dos participantes ($p = .039$). Quando analisamos os valores obtidos segundo o género (Tabela 3), podemos observar que não existe correlação entre a média do intervalo e a idade dos participantes masculinos, e que a associação entre as duas variáveis é mais acentuada nas mulheres apesar de não significativa para um α de .05 ($p = .052$). Relativamente à ocupação dos participantes, os resultados obtidos indicam uma associação moderada entre a idade média atribuída à expressão Trabalhador Mais Velho, e a idade dos participantes que declararam ser trabalhadores e estudantes ($n = 23$, $r_s = .490$, $p = .018$). Nas restantes possibilidades verificamos que essa correlação é nula ou não analisável devido às características da amostra recolhida. Podemos verificar que a associação entre a idade e o limite mínimo do intervalo da idade atribuída aos Trabalhadores Mais Velhos é mais acentuada ($p = .001$), mas praticamente nula entre a idade e o limite máximo atribuído.

TABELA 3

Correlações entre variáveis para as respostas precisas (Amplitude > 0) por género

	Trab. mais velho máximo	Trab. mais velho média	Trab. mais velho amplitude	Idade
Feminino (N=82)				
Trab. mais velho mín.	,522**	,848**	-,567**	,324**
Trab. mais velho máx.		,836**	,298**	,104
Trab. mais velho média			-,154	,215
Trab. mais velho amplitude				-,315**
Masculino (N=44)				
Trab. mais velho mín.	,671**	,922**	-,271	,237
Trab. mais velho máx.		,875**	,438**	-,076
Trab. mais velho média			,038	,108
Trab. mais velho amplitude				-,390**

Nota. * $p < 0.05$ (2-tailed); ** $p < 0.01$ (2-tailed)

Novamente, ao analisarmos as diferenças entre géneros, podemos verificar que existe uma correlação positiva significativa entre o limite mínimo e a idade nas mulheres, mas que o mesmo não ocorre para os homens. Não foram detectadas associações significativas entre o limite máximo e a idade para ambos os sexos.

Relativamente à ocupação dos participantes, pode-se verificar uma correlação moderada entre o limite mínimo e a idade dos participantes trabalhadores-estudantes mas não nos participantes apenas trabalhadores ou ocupados de outras formas. Essa associação não se verifica entre o limite máximo do intervalo e a idade dos participantes para qualquer uma das ocupações.

Relativamente à segunda hipótese em estudo, observando os resultados obtidos (Tabela 2), verificamos que existe uma correlação baixa negativa entre a amplitude do intervalo e a idade dos participantes. Podemos verificar na Tabela 3, que essa correlação existe tanto para os participantes do género masculino como para o género feminino.

Relativamente aos resultados obtidos por ocupação, verificamos que existe uma associação negativa significativa entre a idade e a amplitude do intervalo para os trabalhadores ($r_s = -.236$, $p = .035$). Esta associação é mais acentuada para os trabalhadores-estudantes ($r_s = -.679$, $p > .001$), mas nula para os apenas estudantes ($n = 13$, $r_s = -.092$, $p = .766$).

Para verificar o comportamento da variável Jovem, foi igualmente efectuada uma selecção dos casos em que a variável apresentava uma amplitude superior a zero, de modo a poder efectuar o mesmo tipo de cálculos que foram operados para a variável Trabalhador Mais Velho. A amostra ficou assim composta por 136 participantes (89 mulheres e 47 homens), com idades compreendidas entre os 18 e os 76 anos ($MD = 35.9$, $DP = 12.7$). O limite mínimo da variável Jovem situa-se nos 15.8 anos e o limite máximo nos 33 anos, valores relativamente próximos dos observados nos resultados globais, tal como a média do intervalo observada ($MD = 24.4$, $DP = 8.8$). Já a amplitude observada nesta amostra ($MD = 17.2$) é relativamente superior da verificada nos resultados globais. Relativamente a esta variável, não foram detectadas quaisquer associações significativas com a idade dos participantes, verificando-se que na maioria dos casos, as correlações encontradas assumiam valores próximos de zero.

Resultados referentes às respostas vagas

Para efectuar a análise às respostas vagas dadas pelos participantes à expressão estímulo Trabalhador Mais Velho, foram seleccionados os casos que possuíam uma amplitude igual a zero na variável Trabalhador Mais Velho Amplitude. Após essa selecção de casos foram efectuadas a respectiva descrição dos casos e as correlações que permitiram testar as hipóteses em estudo. Esta amostra é composta por 47 participantes (33 mulheres e 14 homens) com idades compreendidas entre os 18 e os 76 anos ($MD = 41.4$, $DP = 16.2$).

No que diz respeito aos resultados obtidos, na variável Trabalhador Mais Velho verificámos valores entre os 33 e os 80 anos, com um valor médio de 58.3 anos, valores equivalentes aos registados nos resultados globais e nas respostas precisas, referentes à variável Trabalhador Mais Velho Média. Na ausência do pressuposto da normalidade das distribuições amostrais, foi utilizado mais uma vez o coeficiente de correlação de Spearman, para testar a existência de uma associação entre as variáveis em estudo.

Relativamente à primeira hipótese em estudo, podemos verificar que não existe qualquer associação entre a variável Trabalhador Mais Velho e a idade dos participantes ($r_s = -.078$, $p = .602$). Quando analisamos essa relação por género, verificamos a existência de resultados semelhantes, encontrando uma relação nula relativamente ao género feminino ($r_s = -.037$, $p = .838$), e uma correlação negativa não significativa para o género masculino ($r_s = -.318$, $p = .268$). Devido à dimensão da amostra, não será possível efectuar a análise correlacional por ocupação dos

participantes. Estes dados não replicam de forma nenhuma os verificados nas respostas precisas, não dando suporte às hipóteses em estudo.

Para a variável Jovem, foi novamente efectuada uma selecção dos casos em que a variável Jovem Amplitude assumia um valor igual a zero. A amostra ficou composta por 37 participantes (26 mulheres e 11 homens) com idades entre os 20 e os 76 anos ($MD=43$, $DP=14.5$). A variável apresentou uma média de 29.9 anos, valor um pouco superior à média do intervalo verificada nas respostas precisas. Novamente, não foram encontradas quaisquer associações significativas entre a variável Jovem e a idade dos participantes, mesmo analisando a variável por género e por ocupação.

DISCUSSÃO

O conceito de trabalhador mais velho surge operacionalizado de forma diversa, não só na investigação sobre discriminação etária no local de trabalho (Maurer et al., 2003), mas também nos programas vocacionados para diminuir os efeitos do etarismo no acesso ao emprego por parte de pessoas mais velhas (De Man et al., 2003). Esta dificuldade de operacionalização do conceito dificulta, não só a investigação, mas também a definição de programas de intervenção adequados.

Conforme já foi referido anteriormente, o cerne desta questão não residirá tanto na componente laboral do conceito, que remete claramente para facto de que o trabalhador mais velho é alguém que desenvolve uma actividade laboral no mercado de emprego, mas sim na definição do que é “mais velho”.

De modo a encontrarmos uma definição para este conceito, desenvolvemos um questionário que, concebendo a idade como um contínuo, e atribuindo ao conceito de trabalhador mais velho associado, não uma idade específica, mas antes a um intervalo de idades, procurou revelar a(s) idade(s) do trabalhador mais velho.

Este estudo revelou antes de mais, uma convergência entre o limite mínimo do intervalo do conceito de trabalhador mais velho (53.5 anos) e o valor encontrado (53.4) por Ashbaugh e Fay (1987), facto que sugere uma inexistência de diferenças culturais na definição deste conceito.

Já os restantes resultados obtidos denotam uma certa associação com a realidade objectiva, na medida em que alguns dos valores verificados, se aproximam bastante dos observados na população portuguesa. Verificamos assim, que o limite máximo do conceito de trabalhador mais velho (65.7 anos) parece ancorado na idade legal de reforma em Portugal, e que o limite mínimo do conceito de reformado (62.2 anos) se aproxima muito dos 62.9 anos, idade média de reforma verificada de facto em Portugal (Centeno, 2007).

Verificamos ainda que o valor da esperança média de vida à nascença (78.5 anos) verificado em Portugal (INE, 2007a) é bastante semelhante aos valores máximos encontrados para o conceito de reformado (78.3 anos) e para o conceito de aprendizagem ao longo da vida (79.9 anos). Também a idade referida para o limite máximo do conceito de trabalhador (56 anos) reflecte de alguma forma os resultados encontrados por Centeno (2007), em que se verificou “uma clara tendência dos indivíduos para que a antecipação da idade da reforma seja um objectivo dos seus ciclos de vida” (p. 127). É ainda de referir que a amplitude do intervalo do conceito de trabalhador (32.2 anos), se encontra claramente de acordo com o tempo necessário de carreira contributiva para aceder legalmente à reforma em Portugal.

Relativamente às variáveis relacionadas com a juventude, notamos, não só que o intervalo de idades para o conceito de jovem licenciado (22.6 – 30.2 anos) se assemelha ao intervalo de idades que compreende a maioria dos diplomados do ensino superior (22 – 26 anos) (INE, 2007b), mas também que este conceito parece estar incluso no conceito de jovem. Este último dado, não será

surpreendente, na medida em que já a dimensão semântica das expressões indica essa ligação ou sobreposição.

No entanto, notamos também que um conceito muitas vezes associado às pessoas mais velhas – a maturidade (O’Cinneide, 2005) – surgiu neste estudo afastado das pessoas mais velhas. O intervalo encontrado para o conceito, limitado entre os valores de 28.1 e os 51.7 anos, exclui o intervalo de idades definido para os trabalhadores mais velhos. Verificamos assim que este conceito não se sobrepõe ao conceito de trabalhador mais velho, mas antes a um intervalo não explorado, que se inicia quando a pessoa começa a deixar de ser Jovem e termina quando começa a ser (Trabalhador) Mais Velho.

Constatamos também que, apesar da sua dimensão semântica apontar para um resultado semelhante ao encontrado com as variáveis ligadas à juventude, o conceito de trabalhador se sobrepõe de alguma forma, mas não totalmente, ao conceito de trabalhador mais velho, diferenciando-se assim dos resultados encontrados com as variáveis Jovem e Jovem Licenciado. Neste caso, o conceito de trabalhador não contém o conceito de trabalhador mais velho, parecendo antes existir uma transição de um conceito para outro, em que se verifica a possibilidade de o conceito de trabalhador mais velho poder existir de forma independente do conceito de trabalhador ou de reformado, talvez como fase transitória entre estes.

Os resultados obtidos relativamente à associação entre a idade dos participantes e a definição do conceito de trabalhador mais velho apontam para a existência de variações significativas entre as idades atribuídas ao limite inferior do conceito, mas não relativamente ao limite superior. Enquanto este último parece estar ancorado na idade legal para a reforma, o limite inferior parece flutuar consoante a idade de alguns participantes. De facto, foram verificadas diferenças na magnitude das associações relativamente ao género e à ocupação dos participantes, proporcionando alguma heterogeneidade aos resultados obtidos.

O facto de os dados apontarem para a não existência de uma associação entre o limite máximo da idade do trabalhador mais velho parece indiciar uma menor dependência de factores internos para a caracterização do conceito através da idade. Dito de outro modo, enquanto o limite inferior parece ser definido tendo-se a si como ponto de referência, o limite superior do conceito parece ser definido externamente, presumivelmente com recurso à idade legal de reforma socialmente reconhecida.

Ainda assim, apesar de não se ter verificado uma associação relativamente ao limite superior do conceito de trabalhador mais velho, as associações positivas encontradas no limite inferior revelaram-se suficientemente fortes, influenciando os valores médios, permitindo encontrar correlações positivas entre a idade dos participantes e a média de idades atribuída à expressão “trabalhador mais velho”, e correlações negativas entre a idade e a amplitude do intervalo de idades para a mesma expressão.

Existiram no entanto, diferenças nos resultados encontrados nas respostas precisas e vagas, sendo que os dados obtidos através das respostas vagas não deram suporte às hipóteses em estudo. Estes resultados contraditórios podem surgir da possibilidade de as respostas vagas poderem ter sido escolhidas por pessoas que não tenham compreendido o questionário. Seria necessária uma maior recolha de informação, de modo a explicar as diferenças encontradas.

Considerando os resultados observados e a magnitude das associações encontradas, somos levados a confirmar parcialmente que a idade do participante está positivamente associada com a média de idades atribuída ao conceito de trabalhador mais velho, na medida em que factores ligados com a identidade social e a pertença grupal dos participantes parecem estar ligados com a atribuição de uma idade ao conceito de trabalhador mais velho. Esta confirmação é feita de forma parcial pois seria expectável um igual comportamento nas respostas precisas e vagas, facto que não se verificou, sendo que os dados obtidos nas respostas precisas vão de encontro ao

esperado, mas não é encontrado suporte para esta hipótese quando analisados os resultados referentes às respostas precisas.

Os resultados obtidos parecem suportar a hipótese de que a idade do participante está negativamente associada com a amplitude das idades atribuídas ao conceito de trabalhador mais velho. No entanto, estes resultados poderiam ser apenas reflexo da utilização de um limite superior para a idade do trabalhador mais velho por referência a factores externos. Ou seja, a diminuição da amplitude do intervalo à medida que a idade avança, poderia ser devida ao recuo da “linha imaginária” iniciada pelas associações encontradas entre o limite inferior do conceito de trabalhador mais velho e a idade dos participantes. Mas uma vez que, relativamente à amplitude, os resultados são semelhantes entre homens e mulheres, algo não verificado na variável Trabalhador Mais Velho Mínimo, e que os resultados obtidos revelam uma magnitude diferente ao nível da ocupação dos participantes, parecem existir suficientes indícios para que um maior conhecimento do exogrupo, influencie negativamente a amplitude do intervalo de idades atribuído ao conceito.

Confirmamos assim a hipótese de que a idade do participante está negativamente associada com a amplitude das idades atribuídas ao conceito de trabalhador mais velho, decorrente do fenómeno do conhecimento do grupo de atribuição.

No entanto, não encontramos suporte nos dados que permitissem a confirmação de que a categoria “jovem” se comportasse de forma inversa ao conceito de trabalhador mais velho relativamente à amplitude, e de forma semelhante a este relativamente à média. A inexistência de associações entre esta variável e a idade dos participantes foi um facto surpreendente, na medida em que outros estudos (Hummert et al., 2002) fariam prever essa associação. Somos assim levados a infirmar a hipótese de que a categoria “jovem” se expanda de modo a comportar a idade do participante, assumindo um comportamento inverso à categoria de “trabalhador mais velho” no que diz respeito à amplitude, mas semelhante a este relativamente à média.

De forma mais explícita, os resultados deste estudo apontam para que o trabalhador mais velho seja uma pessoa entre os 53 e os 65 anos de idade, sendo que essa categoria é atribuída de forma passageira, a pessoas que se encontram numa fase transitória, perto do final da sua vida activa e da entrada na reforma. No entanto, a idade de entrada nesta categoria é definida por uma linha imaginária que vai recuando mediante o avanço da idade de quem a atribui.

Uma das razões para as pessoas a resistirem à sua identidade como idosas é a implicação que essa identificação possui: a proximidade com a morte. A outra razão está ligada com o facto de o poderem fazer. A diferença é clara: enquanto a raça e o género são atribuídos à nascença, a pessoa vai adquirindo a sua idade gradualmente. Isto possibilita que, à medida que a pessoa envelhece, não tenha necessariamente de internalizar os estereótipos associados.

Devemos no entanto ressaltar que, embora este estudo procure oferecer um modesto contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho, não subscrevemos a premissa de o definir em tão latos critérios. A adopção de um conceito que assenta em dois únicos pressupostos, a saber, a actividade laboral (existência ou não) e a idade cronológica dos indivíduos, que ao mesmo tempo que categoriza um conjunto demasiado heterogéneo de indivíduos, remete para dimensões e atributos pouco favoráveis aos mesmos, é, não só discriminatória, como atentatória aos direitos dos indivíduos que se vêm indevidamente caracterizados (Bytheway, 2005).

Se bem que a definição de uma idade para o conceito possa auxiliar na definição de estratégias de intervenção mais focalizadas e eficazes, dever-se-á ponderar a existência um conjunto de dimensões ligadas com a experiência profissional e/ou com o percurso de carreira e/ ou com o contexto laboral presente, que poderá levar certos indivíduos a comportarem-se de forma menos aceite pelos restantes actores organizacionais (que pode estar a ser indevidamente ligada à questão da idade cronológica).

Este trabalho colocou alguns desafios metodológicos, nomeadamente ao nível da escala utilizada. Os resultados contraditórios obtidos relativamente às respostas precisas e vagas necessitam de ser investigados em maior detalhe, uma vez que não seria previsível uma diferença daquela magnitude nas respostas. Também a verificação de uma maior associação positiva entre a idade atribuída ao conceito de trabalhador mais velho e a idade nas participantes do sexo feminino e para os trabalhadores-estudantes de forma recorrente, merece ser estudada em maior detalhe, possivelmente através das teorias ligadas à cognição social.

REFERÊNCIAS

- Age Discrimination in Employment Act of 1967. Consultado em linha a 10 de Janeiro de 2008 em: <http://www.eeoc.gov/policy/adea.html>
- Ashbaugh, D., & Fay, C. (1987). The threshold for aging in the workplace. *Research on Aging*, 9(3), 417-427.
- Barreto, A. (2000). Portugal e a Europa: Quatro décadas. In A. Barreto (Org.), *A situação social em Portugal, 1960-1999* (vol. 2, pp. 37-75). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. In J. Álvaro, A. Garrido, & J. Torregosa (Eds.), *Psicología social aplicada* (pp. 85-119). Madrid: McGraw-Hill.
- Brewer, M., Dull, V., & Lui, L. (1981). Perceptions of the elderly: Stereotypes as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(4), 656-670.
- Butler, R. N. (1975). *Why survive? Being old in America*. New York: Harper and Row.
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, 61(2), 361-374.
- Campbell, J. D. (1986). Similarity and uniqueness: The effects of attribute type, relevance, and individual differences in self-esteem and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 281-294.
- Caplan, L., & Schooler, C. (1990). The effects of analogical training models and age on problem-solving in a new domain. *Experimental Aging Research*, 16(3), 151-154.
- Centeno, L. (2007). *Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras da idade no emprego* [Coleção Estudos n. 38]. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
- Comfort, A. (1977). *A good age*. Londres: Mitchell Beazley.
- Cuddy, A., Norton, M., & Fiske, S. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61(2), 267-285.
- De Man, G., Soir, J., Shanahan, C., Ribeiro, C., & Santamarta, E. G. (2003). *Initiatives des SPE pour la promotion du vieillissement actif – Rapport du Groupe d'Experts*. Relatório não publicado.
- Downs, S. (1967). Labour Turnover in Two Public Service Organisations. *Occupational Psychology*, 41(2/3), 137-142.
- Elias, P., Elias, M., Robbins, M., & Gage, P. (1987). Acquisition of word-processing skills by younger, middle-age, and older adults. *Psychology and Aging*, 2(4), 340-348.
- Fiske, S. (1998) Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Fiske, S., & Taylor, S. (2008). *Social cognition: From brains to culture*. New York: McGraw-Hill.

- Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Granberg, D., & Brent, E. (1980). Perceptions of issue positions of presidential candidates. *American Scientist*, 68(6), 617-646.
- Greenberg, J., Schimel, J., & Mertens, A. (2002). Ageism: Denying the face of the future. *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 27-48). Cambridge, MA US: The MIT Press.
- Hummert, M., Garstka, T., Shaner, J., & Strahm, S. (1994). Stereotypes of the elderly held by young, middle-aged, and elderly adults. *Journals of Gerontology*, 49(5), 240-249.
- Hummert, M., Garstka, T., Shaner, J., & Strahm, S. (1995). Judgments about stereotypes of the elderly: Attitudes, age associations, and typicality ratings of young, middle-aged, and elderly adults. *Research on Aging*, 17(2), 168-189.
- Hummert, M., Garstka, T., O'Brien, L., Greenwald, A., & Mellott, D. (2002). Using the implicit association test to measure age differences in implicit social cognitions. *Psychology and Aging*, 17(3), 482-495.
- Instituto Nacional de Estatística. (2007a). *Tábuas de mortalidade*. Consultado em linha a 17 de Janeiro de 2009 em: <http://www.ine.pt>
- Instituto Nacional de Estatística. (2007b). *Dados sobre diplomados do ensino superior (Nº) por sexo e idade*. Consultado em linha a 17 de Janeiro de 2009 em: <http://www.ine.pt>
- Kinsella, K., & Velkoff, V. (2001). *An aging world: 2001* (Series P95/01-1). Washington, DC: U.S. Census Bureau.
- Kite, M., & Johnson, B. (1988). Attitudes toward older and younger adults: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 3(3), 233-244.
- Kite, M., Stockdale, G., Whitley, B., & Johnson, B. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61(2), 241-266.
- Levy, B., & Banaji, M. (2002). Implicit ageism. *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 49-75). Cambridge: The MIT Press.
- Maurer, T., Wrenn, K., & Weiss, E. (2003). Toward understanding and managing stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for learning and development. In J. Martocchio & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (vol. 22, pp. 253-285). Oxford: Elsevier.
- Miller, N., & Marks, G. (1982). Assumed similarity between self and other: Effect of expectation of future interaction with that other. *Social Psychology Quarterly*, 45(2), 100-105.
- Mullen, B., & Goethals, G. (1990). Social projection, actual consensus and valence. *British Journal of Social Psychology*, 29(3), 279-282.
- Newsham, D. (1969). *The challenge of change to the adult trainee: A study of labour turnover during and following training of middle-aged men and women for new skills* (ERIC Document Reproduction Service No. ED030033).
- O'Conneide, C. (2005). *Age discrimination and European law*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pasupathi, M., Carstensen, L., & Tsai, J. (1995). Ageism in interpersonal settings. *The social psychology of interpersonal discrimination* (pp. 160-182). New York, NY US: Guilford Press.
- Pestana, N. (2003). *Trabalhadores mais velhos: Políticas públicas e práticas empresariais*. Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.
- Quattrone, G., & Jones, E. (1980). The perception of variability within in-groups and out-groups: Implications for the law of small numbers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 141-152.

- Richeson, J. A., & Shelton, J. N. (2006). A social psychological perspective on the stigmatization of older adults. In L. L. Carstensen & C. R. Hartel (Eds.), *National Research Council, When I'm 64* (pp. 174-208). Committee on Aging Frontiers in Social Psychology, Personality, and Adult Developmental Psychology. Washington, DC: The National Academies Press.
- Rupp, D., Vodanovich, S., & Credé, M. (2005). The multidimensional nature of ageism: Construct validity and group differences. *Journal of Social Psychology, 145*(3), 335-362.
- Schimmel, J., Pyszczynski, T., Greenberg, J., O'Mahen, H., & Arndt, J. (2000). Running from the shadow: Psychological distancing from others to deny characteristics people fear in themselves. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(3), 446-462.
- Seccombe, K., & Ishii-Kuntz, M. (1991). Perceptions of problems associated with aging: Comparisons among four older age cohorts. *The Gerontologist, 31*(4), 527-533.
- Sherwood, G. G. (1979). Classical and attributive projection: Some new evidence. *Journal of Abnormal Psychology, 88*, 635-640.
- Snyder, M., & Miene, P. (1994). Stereotyping of the elderly: A functional approach. *British Journal of Social Psychology, 33*(1), 63-82.
- Special Eurobarometer 296. (2008). *Discrimination in European Union. Perceptions, experiences and attitudes. Wave 69.1*. Publicado pela Comissão Europeia.
- Suls, J., & Wan, C. (1987). In search of the false-uniqueness phenomenon: Fear and estimates of social consensus. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(1), 211-217.
- Tajfel, H. (1983). *Grupos humanos e categorias sociais*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Zandri, E., & Charness, N. (1989). Training older and younger adults to use software. *Educational Gerontology, 15*(6), 615-631.

The present study aims to contribute in the definition of older worker concept, through the identification of the ages that define this life's stage. It also explores the possibility of defining this concept using an imaginary line that draws back through time, in order to protect self-esteem and a positive self-image. A sample of 177 persons participated in the present study, with ages between 17 and 76 years old. The older worker's age was defined as an interval, whose limits were found using a questionnaire specially developed. The findings suggest that the "older worker" has between 53 and 65 years of age, and it is pointed to people that are in a transitory phase: close to end their active life and entering retirement. The results show, in one hand, a small positive correlation between participant's age and the lower limit of "older worker", and, on the other hand, a small negative correlation between participant's age and the interval's range. The results are consistent with the idea of an imaginary line that draws back through time, as the person gets older.

Key-words: Age, Ageism, Older worker.